

УДК

**ОСОБЛИВОСТІ КАР'ЄРНОГО РОСТУ ЖІНОК ТА ГЕНДЕРНА
ДИСКРИМІНАЦІЯ****В.В. Нетребя¹**

У сучасне життя нашого суспільства міцно ввійшли такі поняття як “ділова жінка” або “бізнес-леді”. За останні роки соціальний статус жінки різко змінився і поняття “жінка, яка робить кар’єру” викликає більше поваги, ніж зневаги.

Дискусії з приводу соціального статусу, суспільного становища жінки були актуальними впродовж всього періоду розвитку людства, коливались від вкрай негативних до поетично вишуканих оспівувань. Проте варто зауважити, що на сьогоднішній день становище жінки і надалі залишається темою для обговорень як в науковому, так і в побутовому житті. Тенденція бачити в жінці політика, підприємця чи активну будівницю власної кар’єри не набула широкого розповсюдження. Адже в суспільному розумінні процеси, які пов’язані з кар’єрними просуваннями, у більшій мірі асоціюються з представниками чоловічої статі. Тому актуальною темою для науковців різних напрямків є дослідження умов та чинників формування кар’єрних шляхів жінок, визначення бар’єрів та перешкод, які постають в процесі їх сходження до вершин професійної, життєвої, особистісної самореалізації.

Особливості кар’єрного росту жінок досліджували такі вітчизняні вчені як Москаленко О.В., Біскуп В.С., Качмар М.В., Грищук А., Маркова А.К., Андрійчук У.С.

У нашому розумінні кар’єра постає не просто як пересування особистості у соціальному та професійному просторі, послідовна зміна статусно-рольових позицій у ньому, а як процес накопичення та використання найоптимальнішим чином культурного, освітнього, професійного капіталів з метою особистісної самореалізації та досягнення соціально-психологічного консенсусу між внутрішніми потребами та уподобаннями і мінливими вимогами зовнішнього середовища.

Проведений аналіз змістового наповнення поняття “кар’єра” дає підстави стверджувати, що кар’єра є поліфункціональним соціально-психологічним феноменом без будь-яких гендерних чи інших навантажень. Шанси на реалізацію успішної кар’єри мають бути доступними в рівній мірі як чоловікам, так і жінкам. Проте реальність така, що жіноча кар’єра, можливості для її розгортання, вільної реалізації, вимагають більш детального дослідження.

На сьогоднішній день в Україні жінці важко прийняти рішення стосовно своєї кар’єри через низку причин, які постають у вигляді різноманітних бар’єрів, подолання яких складає для багатьох з них суттєві складнощі. Основні бар’єри: культурно-історичні, політико-правові, індивідуально-психологічні та соціально-демографічні.

Розглянемо один з них - соціально-демографічний бар’єр.

Соціально-демографічний бар’єр професійної самореалізації жінки пов’язаний із проблемами віку. Досить часто роботодавці обмежують коло потенційних кандидатів молодими фахівцями, оскільки у них немає досвіду. Разом з тим представники старшого покоління, які його мають, володіють відповідними знаннями і, головне, бажають працювати, також виявляються заручниками свого віку. Розпочинаючи пошук роботи, жінки наштовхуються на психологічну стіну. Дізнаючись про її зрілий вік, роботодавець прагне уникнути подальшої співпраці. У результаті у цілої вікової групи жінок складається спільна думка: середньостатистичній людині, старшій 45-50 років,

¹ студ. Кіровоградський національний технічний університет

Науковий керівник: Доренська А.О., асистент Кіровоградський національний технічний університет

працевлаштуватися практично неможливо. Жінку у цьому віці традиційно сприймають як певний тягар, працівниця, яка обтяжена особистими і сімейними проблемами, погано адаптується до нових вимог часу, який вимагає прогресивних навичків – майстерного володіння комп'ютером, компетентності в сучасних технологіях, знання іноземних мов, уміння працювати на межі можливостей, ризикувати, конкурувати тощо. Статистика останнього десятиріччя показує, що цілеспрямовані жінки після сорока років тільки розпочинають свою кар'єру. І це має своє закономірне пояснення: створена сім'я, підрастають діти, і у жінки з'являється можливість самореалізуватися, застосовуючи накопичений з роками професійний та соціальний досвід і бажання навчитися. Усупереч цьому існує проблема із працевлаштуванням і перед молодим поколінням. Роботодавці вважають, що жінка у віці 20-28 років характеризується відсутністю стійкої життєвої позиції, ще не вироблений професійний стиль, немає потрібних напрацьованих контактів в тих чи інших професійних сферах. Підсумовуючи можна зазначити, що практика гендерної дискримінації в Україні, яка досить широко розповсюджена серед роботодавців і заважає жінкам в повній мірі використовувати можливості на ринку праці, існує в різних проявах: гендерна дискримінація за статтю працівника в оголошеннях про вакансії; гендерна дискримінація, пов'язана із сімейним станом: (дискримінація по відношенню до незаміжніх та нещодавно одружених жінок, до жінок з малими дітьми); гендерна дискримінація за віком; гендерна дискримінація за зовнішністю; гендерна дискримінація за оплатою праці.

Проте, означені бар'єри кар'єрного просування жінок є не вердиктом, а викликом сучасній представниці інформаційної доби. Обстоюючи конструктивістську парадигму, пропонується підхід, за якого на основі кар'єрної компетентності стає можлива дієва участь кожної жінки у конструюванні успішної кар'єри. Під кар'єрною компетентністю розуміється інтегральна характеристика суб'єкта кар'єри, яка визначає його здатність вирішувати типові та нестандартні професійні та позапрофесійні завдання, які виникають у реальних виробничих, життєвих, комунікативних ситуаціях.

Список літератури

1. Біскуп В. Декомпозиційна структура інтегральної кар'єрної компетентності та її складові / Біскуп В. // Психологія і суспільство. – 2010. – №4. – С. 82 – 91.
2. Маркова А.К. Психология профессионализма. // Маркова А.К. – М.: 1996 – 190 с.
3. Москаленко О.В. Акмеология профессиональной карьеры личности: Учебное пособие / Под общ. Ред. А.А.Деркача. // Москаленко О.В. – М.: Изд-во РАГС, 2007. – 352с.
4. Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология: Учебное пособие. // Почебут Л.Г., Чикер В.А. – СПб.: Изд-тво "Речь", 2002. – 298 с.